

Piata locala a muncii continua sa se transforme: Director de Sanatate & Wellbeing la nivelul organizatiei, Coordonator Digital, Director de Comunicare Moderna (Storytelling) sunt cateva dintre noile joburi ale momentului



- ▣ **Peste 25% dintre joburile de azi vor fi realizate in mare parte de catre roboti pana in 2025. Procentul va ajunge aproape de 55% pana in 2035.**
- ▣ **O parte dintre joburile repetitive de azi vor fi inlocuite cu roluri de Specialisti A.I. (Inteligena Artificiala), Analisti Big Data, Specialisti in Digital Transformation sau chiar Directori coordonatori ai Sanatatii si Starii de Bine a Angajatilor.**
- ▣ **Piata serviciilor de Executive Search, Recrutare si Selectie se va transforma, de asemenea, in conditiile in care a stagnat in ultimii 2 ani si multe dintre companii au disparut de pe piata, mai arata analiza.**

Unele dintre cele mai cautate roluri in viitorul apropiat vor fi cele de „Chief Sanity Officer” (Director de Sanatate & Wellbeing la nivelul organizatiei), „Digital Resource Conductor” (Coordonator al Resurselor Digitale), „Director of Storytelling” (Director Comunicare Moderna”), „Human AI Ambassador” (Promotor al Programelor de Inteligena Artificiala la nivelul organizatiei), Director Employee/Stakeholder Experience (Responsabil cu experienta angajatilor/partenerilor), iar la niveluri ierarhice diferite de „specialist A.I.” (inteligenta artificiala), „analist Big Data”, „specialist in Digital Transformation”, sau „specialist in Inovatie” si „E-Commerce”.

In acelasi timp, joburi precum „contabil”, „casier”, „operator call center” sau „data entry” si orice alt job ce poate fi relativ usor inlocuit de inteligenta artificiala/ procese robotizate (AI/RPA) vor fi din ce in ce mai putine in urmatoorii 4-5 ani, releva o analiza realizata de compania de solutii de resurse umane K2S - Key 2 Success.

Majoritatea companiilor, atat cele multinationale cat si cele antreprenoriale romanesti tranziteaza in acest moment procese complexe de transformare, astfel incat nevoia de manageri si specialisti in special pe roluri legate de transformare, digitalizare sau inovatie va determina o competitie acerba pe piata muncii, indica aceeaasi analiza.

Potrivit ANOFM – Agentia Nationala pentru Ocuparea Fortei de Munca, rata somajului in Romania inregistrata la finele lunii august 2021 (*conform celor mai recente date disponibile) a atins un minim istoric (2,93%), adica o rata mai mica decat in luna anterioara cu 0,003 puncte procentuale si cu 0,37 pp sub cea consemnata in luna similara din 2020. Competitia in acest moment pe piata muncii se duce nu doar la nivelul fortei de munca formate din lucratori in diverse industrii, cat si la nivelurile de specialisti si manageri pe diverse paliere de management, conform specialistilor K2S.

Domeniile cele mai active in piata, care vor face cel mai rapid tranzitia la noile profiluri si vor cauta sa accelereze

performanta business-ului prin adaugarea in organigrama a noilor tipuri de roluri sunt sectoarele de tehnologie, retail, agribusiness, energie, servicii financiare, industria medicala, etc.

In aceste conditii, si piata locala a serviciilor de Executive Search, Recrutare & Selectie va trece printr-o profunda transformare, determinata de dinamica companiilor din economie. In ultimii 2 ani, potrivit estimarilor K2S, aceasta piata a stagnat la un volum de business anual de aproximativ 7 milioane EUR*. Dintr-un total de aproximativ 47 de jucatori in anii anteriori, in acest moment pe piata sunt aprox. 31 de companii specializate pe acest domeniu. Dintre cele care au disparut de pe piata, o parte au fost preluate, insa cea mai mare parte au fost radiate /au intrat in insolventa in ultimii 2 ani.

5 mari tendinte din piata, la nivelul Trimestrului 4 din 2021:

- **Tehnologia, digitalizarea si inteligenta artificiala (A.I.).** Odata cu pandemia de Covid – 19, companiile s-au adaptat pentru a face fata noilor tendinte, iar tehnologia a devenit un instrument foarte important in recrutare. De exemplu: profilarea candidatilor in functie de profilele psihologice, selectia candidatilor utilizand roboti, etc.
- **Rolul strategic al departamentului de HR.** Daca inainte, prioritatile acestui departament erau legate de dezvoltarea capabilitatilor, dezvoltare organizationala si eficienta sau optimizarea resurselor, acum au devenit prioritare componente precum wellbeing-ul angajatilor, mindset si profil leadership adaptat, diversitatea si includerea, impactul social, managementul diverselor generatii sau analiza fortei de munca (people analytics).
- **Wellbeing. Experienta angajatilor (modul in care se simt) la locul de munca a devenit un element -** cheie in atragerea si retentia oamenilor foarte buni, in contextul unui ritm de viata accelerat, in care sanatatea fizica si mintala a urcat ca prioritate, cat si al competitiei pe forta de munca din piata si al impactului tehnologiei. Elementul de wellbeing la job este strans legat de siguranta psihologica si de un mediu de lucru care sa incurajeze colaborarea, co-crearea de valoare reala, etc.
- **„Staff On Demand” (freelanceri si colaboratori pe proiect, vs. angajati permanenti).** Pandemia si posibilitatea lucrului de la distanta au accelerat aceasta tendinta inceputa de organizatiile - unicorni, in care atat angajatorii cat si cei care erau anterior angajati prefera din ce in ce mai mult aceasta forma de colaborare, pentru anumite roluri. Aceasta aduce atat beneficii financiare cat si beneficii legate de libertatea de a lucra pe mai multe proiecte diferite odata, de a petrece timp cu familia, etc. Companiile specializate de recrutare vor incepe de asemenea sa ofere acest tip de alternativa la forta de munca clasica, arata specialistii K2S.
- **Focus pe componenta ESG (Environmental, Social & Governance).** Tendintele si preocuparile generale privind sustenabilitatea, cat si tintele internationale de responsabilitate accelereaza preocuparea companiilor pentru componentele care tin de mediu si responsabilitate sociala. Astfel, multe companii au implementat deja si in organigramele din Romania roluri precum Director sau Specialist ESG. Aceasta tendinta va continua, in toate domeniile de activitate, arata analiza.

Infiintata in anul 2009, K2S – Key 2 Success este singura companie de solutii de resurse umane care ofera integrat tot spectrul de servicii strategice adaptate nevoilor actuale ale companiilor: recrutare si retentie pentru nivelurile de senior si middle management sau roluri operationale si de specialisti, dezvoltare si transformare organizationala, consultanta privind cultura organizationala sau outplacement si, inclusiv, servicii de mental health support, wellbeing sau coaching.